Gewerkschaft anderen Typs

Organisierungsvorschlag für die Frankfurter Hochschulen



unter_bau

Initiative Frankfurter Hochschulgewerkschaft

Frankfurt am Main

November 2015

Kontakt: orgaini-ffm@lists.riseup.net

Zum Geleit

Wir sind eine Initiative von Menschen aus verschiedenen Statusgruppen der Universität Frankfurt, die sich eine basisdemokratische Gewerkschaft mit langfristiger Perspektive und breitem politischem Programm vorstellen. Dieses Papier ist ein erster Vorschlag, wie eine solche Gewerkschaftsorganisierung an den Frankfurter Hochschulen aussehen kann.

Die bestehenden gewerkschaftlichen und politischen Strukturen an der Hochschule halten wir nicht für ausreichend, um die vielfältigen Probleme von Angestellten und Hochschulangehörigen umfassend und systematisch in Angriff zu nehmen. Deshalb schlagen wir eine basisgewerkschaftliche Organisation vor, die Fragen der konkreten Arbeitsbedingungen sowohl mit der allgemeinen Arbeitsorganisation als auch hochschulpolitischen Fragen verknüpft. So wollen wir zu einer Stärkung der Selbstbestimmung an der Hochschule und ihrer radikalen Transformation beitragen.

Wir sind uns sicher, dass auch andere Kommiliton_innen und Kolleg_innen sich eine andere Hochschule wünschen. Für diese möchten wir eine offene Struktur schaffen, um gemeinsam unsere Interessen durchzusetzen und Veränderungen zu erreichen. Wir hoffen, dass wir viele werden. In diesem Papier legen wir dar, welche Form und welche Inhalte wir einer solchen Organisation geben und welche Strategie wir verfolgen möchten.

In einem ersten Teil stellen wir das grundlegende Konzept vor, das uns für eine Alternativgewerkschaft an der Hochschule vorschwebt. Der zweite Teil schlägt konkrete Inhalte, Strategien und Ziele vor. Im abschließenden, dritten Teil stellen wir dar, wie wir die Gründung einer solchen Organisation umsetzen wollen.

Inhalt

Teil I — Das Konzept

Gewerkschaft jenseits der Sozialpartnerschaft

Das Vorhaben, eine neue Gewerkschaft zu gründen, mag erst einmal auf Verwunderung oder gar Widerstand stoßen. Deshalb wollen wir in diesem ersten Teil aufzeigen, warum wir ein solches Projekt für politisch sinnvoll halten und wie wir damit zur Aktivierung von Potentialen und keineswegs zu einer Spaltung beitragen wollen. Dazu legen wir die wichtigsten Argumente für eine basisdemokratische und statusgruppenübergreifende Hochschulgewerkschaft dar – und wie diese zur Transformation der Hochschule beitragen kann.

Die Basis gibt den Ton an: Warum eine unabhängige Gewerkschaft?

Gewerkschaft ist nicht gleich Gewerkschaft. Eine solche kann vielfältige Formen annehmen. Sei es in puncto Struktur und Funktionsweise, sei es in Fragen der Strategie und Programmatik. Diese Mannigfaltigkeit zeigt sich nicht nur in der Geschichte – erinnert sei an christliche, sozialdemokratische, syndikalistische, kommunistische, aber auch faschistische Gewerkschaften –, sondern auch in der heutigen internationalen Gewerkschaftslandschaft: Das Spektrum reicht von »gelben« arbeitnehmerfreundlichen und unpolitischen bis hin zu revolutionären, kämpferischen und politischen Verbänden, von zentralistischen und autoritären bis hin zu föderalistischen und partizipatorischen Organisationen.

Aktivistische und basisdemokratische Konzepte sind dabei keineswegs den kleinen und mittelgroßen syndikalistischen Organisationen vorbehalten. Allein schon ein Blick auf die großen Verbände in anderen EU-Ländern zeigt, dass deren Basis häufig viel mehr Autonomie genießt, als wir es vom DGB kennen, und dass sie sich – über die einfache Lohnpolitik hinaus – politisch in die Gestaltung der sozialen Umwelt einmischen. Ferner ist in vielen EU-Ländern der Gedanke kämpferischer Basisgewerkschaften weitaus verbreiteter, existieren doch zahlreiche autonome und schlagkräftige Gewerkschaften neben den großen Verbänden, die alle für unterschiedliche Ansätze, Strategien und Positionen stehen.

Umso verwunderlicher ist es, dass hierzulande die Frage des Gewerkschaftspluralismus allenfalls mit dem Widerstreit von Zentralgewerkschaft und Berufs- oder Spartengewerkschaften verbunden wird. Beschworen wird dabei häufig der Gedanke der Einheit: Die Lohnabhängigen sollten sich nicht spalten lassen. Doch so berechtigt der Wunsch ist, möglichst geschlossen gegenüber den Arbeitgeber_innen aufzutreten, so unberechtigt ist die Angst, Gewerkschaftspluralismus schwäche die Streikmacht: In Ländern mit einer vielfältigen Gewerkschaftslandschaft fallen die Streiktage und Lohnerhöhungen deutlich höher aus als in Deutschland.

Zugleich dürfen Fragen der Entscheidungsfindung, der Strategie, der politischen Positionierung und der gesellschaftlichen Rolle einer Gewerkschaft nicht unter den Tisch fallen. Der Mitgliederschwund der Gewerkschaften in den vergangenen Jahrzehnten verweist auch auf eine Enttäuschung vieler Lohnabhängiger über die Möglichkeiten der Mitbestimmung und die korporatistische Politik der DGB-Verbände. Alternative Ansätze und Programme könnten daher dazu beitragen, viele Menschen (wieder) gewerkschaftlich zu aktivieren.

Einheitsgewerkschaften, wie sie in Deutschland vorherrschend sind, nivellieren dagegen alternative Positionen: Minderheiten mit neuen Ansätzen müssen sich innerhalb der Einheitsorganisation ständig der vorherrschenden Linie beugen und können keine Gewerkschaftspolitik praktizieren, die etwas verändern könnte. Sich als »Minderheitengewerkschaft« zu konstituieren ermöglicht es jedoch, diese verborgenen Kräfte sichtbar zu machen, eigenständig zu handeln, Impulse zu setzen und Dynamiken zu schaffen, die letztlich auch die etablierten Gewerkschaften befruchten können.

Minderheitengewerkschaft auf Zack: Die Verhältnisse aufwühlen

Die Existenzberechtigung einer emanzipatorischen Gewerkschaft ergibt sich zuerst also weniger aus ihrer möglichen quantitativen Stärke, sondern vor allem aus ihrer alternativen Funktionsweise, die einen Unterschied macht. Uns schwebt deshalb eine unabhängige Gewerkschaft für die Frankfurter Hochschulen vor, die föderalistisch und basisdemokratisch organisiert ist. Deren Funktionsweise lässt sich wie folgt zusammenfassen:

Durch die Organisierung in Form von Instituts-, Fachschafts- und Verwaltungsgruppen soll Raum für aktivistische Potentiale geschaffen werden, um am Puls der konkreten Probleme im Hochschulalltag zu agieren. Darüber hinaus werden gemeinsame Belange auf Vollversammlungen und Delegiertentreffen beschlossen und koordiniert. Zwischen den Versammlungen setzt ein gewähltes Sekretariat die gefassten Beschlüsse um, gebunden an ein imperatives Mandat. Die Organisation trägt also partizipatorisch-demokratischen Charakter. Wie sich diese Strukturen konkreter fassen lassen, werden wir am Ende des Papiers darlegen.

In jedem Falle stellt die Etablierung einer solchen Alternativgewerkschaft in einem Großbetrieb, wie ihn die Universität darstellt, eine große Herausforderung dar. Insbesondere in die Position zu kommen, eine der zentralen Kompetenzen von Gewerkschaften wahrnehmen zu können – Tarifverhandlungen zu führen –, ist nicht einfach. Als Minderheitengewerkschaft einen Vertretungsanspruch für die gesamte Hochschule geltend zu machen, ist vermessen, und einzelne Bereiche der Universität tariflich zu separieren, nicht vertretbar. Tarifpolitisch ist die Rolle einer Alternativgewerkschaft daher zunächst als Schrittmacher zu verstehen: Es werden tarifpolitische Forderungen gestellt und für diese Druck gemacht, so dass sie Eingang in die etablierte Tarifpolitik finden.

Dies darf jedoch nicht als einfaches Steigbügelhalten begriffen werden. Eine innovative Tarifpolitik unsererseits setzt die anderen Gewerkschaften auf positive Weise unter Druck. Wenn Elemente davon Einzug ins Tarifwerk halten, ist das auch im Interesse unserer Mitglieder. Zudem müssen wir uns nicht klein machen, sollte es uns gelingen, in verschiedenen Bereichen der Hochschule aktive Gruppen aufzubauen. Denn auch die etablierten Gewerkschaften haben nur wenige hundert Mitglieder an der Universität und kranken vor allem an einem geringen Grad von Aktivismus. Mittelfristig zumindest tarifpolitisch zu koalieren – ohne eigene Standards aufzugeben – und langfristig selbst Tarifpolitik zu gestalten, ist daher nicht illusorisch.

Innovation durch Inklusion: Solidarische Gewerkschaft auf breiter Basis

Die Anerkennung einer neuen Gewerkschaftsstruktur fällt nicht vom Himmel, sondern muss erarbeitet werden. Dabei sind es vor allem kontinuierliche Basisarbeit

und schrittweise Erfolge, die der neuen Gewerkschaft Glaubwürdigkeit verleihen und zu Mitgliederzuwachs führen. Besonders wichtig ist es, von Anfang an Probleme anzugehen, die bisher gewerkschaftlich vernachlässigt wurden, um auf die Stärken einer neuen Gewerkschaft aufmerksam zu machen. Wo wir dabei ansetzen können, zeigt sich in der folgenden Lagebeschreibung:

Für uns hat der Hochschulbetrieb mindestens vier Seiten: Das Lehren, das Lernen und das Forschen; darüber hinaus ermöglichen verschiedene Verwaltungs- und Infrastrukturstellen den reibungslosen Ablauf des Betriebs. Dieser Vielfalt haben die etablierten Gewerkschaften bis heute nicht Rechnung getragen. Eine politische Gewerkschaft jedoch erkennt neben dem Bildungs- den Ausbildungscharakter des Studiums an und integriert die große Masse der Universitätsmitglieder, die Studierenden, in ihre Programmatik. Gleichzeitig soll die Spaltung zwischen akademischem und nicht-akademischem Personal, die oft durch Ausgliederung von Dienstleistungen in Leiharbeitsfirmen verstärkt wird, überwunden und ein solidarisches Miteinander etabliert werden. Forderungen nach Verbesserungen der einen Statusgruppe dürfen nicht auf Kosten einer anderen gehen.

Die Gewerkschaft soll daher statusgruppenübergreifend sein, so dass alle Gruppen von den Stärken der Anderen profitieren können. Von der Mitgliedschaft ausgeschlossen sind natürlich das Präsidium als »Arbeitgeber_in« sowie die Professor_innenschaft aufgrund ihrer Personalverfügungsgewalt. Der Einschluss aller anderen Statusgruppen eröffnet neue gewerkschaftliche Potentiale: Die quantitative, politische Stärke studentischer Aktivist_innen, die häufig ins Leere läuft oder nur kurzfristige Zugeständnisse erreicht, verbindet sich mit der qualitativen, ökonomisch-strukturellen Macht von Mitarbeiter_innen, die häufig isoliert bleibt, zu einer machtvollen Synthese.

Strategisch scheint es dabei sinnvoll, zunächst einen Fokus auf Gruppen zu legen, die etwas aufzuholen haben und gewerkschaftlich allzu lange vernachlässigt wurden. Dies betrifft vor allem die Gruppe der Hilfskräfte. Die Integration dieser in das Tarifwerk sollte eine zentrale Forderung der Gewerkschaft sein, die kräftige Unterstützung ihrer Kämpfe eine Selbstverständlichkeit. Gerade hier liegt ein größeres Organisierungspotential, wie die Hilfskraftinitiative an der Goethe-Uni schon gezeigt hat, indem sie mehr als 100 Hochschulangehörige zum Streik

mobilisierte und zahlreiche Aktionen durchführte. Ferner scheinen uns das konsequente Eintreten für Entfristungen im Mittelbau sowie das Insourcing von bisher ausgelagerten Infrastruktureinheiten dringende und zugkräftige Elemente der Neugestaltung zu sein.

Auch die Anerkennung der Promovierenden als Statusgruppe mit Mitbestimmungsrechten wollen wir vorantreiben. Zudem sollten die Studierenden auch als »Auszubildende« für hochqualifizierte und wissenschaftliche Positionen begriffen werden, deren Interessen gewerkschaftlich einzubinden sind. Für Angestellte im Infrastrukturbereich wiederum wäre nicht nur erstrebenswert, in die Mitbestimmungsstrukturen integriert zu werden, sondern ihnen auch akademische Weiterbildungsbildungsmöglichkeiten zugänglich zu machen. Übergreifend ist uns die Beseitigung der männlichen Vorherrschaft im Mittelbau und der Professor_innenschaft sowie die Aufhebung der Geschlechterhierarchien in allen Bereichen ein wichtiges Anliegen.

Keimzelle neuer Verhältnisse: Die Idee der Transformationsorganisation

Bisher haben wir die Existenzberechtigung einer neuen Hochschulgewerkschaft vor allem an ihrer alternativen Funktionsweise und ihrem inklusiven Potential im gewerkschaftlichen Kernbereich festgemacht. Ihr zentrales Distinktionsmerkmal ist jedoch die politische Perspektive. Denn sie soll nicht nur Interessen-, sondern auch Transformationsorganisation sein. Durch die Zusammenführung und Ausweitung von Kämpfen wollen wir Fahrt aufnehmen, um eine grundlegende Neuordnung der Hochschule herbeizuführen.

Das Ziel ist eine soziale Hochschule in basisdemokratischer Selbstverwaltung: Ihre Angehörigen sollen gleichberechtigt entscheiden und ihr Profil nicht von wirtschaftlichen Interessen bestimmt sein. Ein solches Ziel erfordert eine Gewerkschaftspolitik, die Tageskampf und grundlegende Veränderung stets zusammen denkt. Grundsätzlich geht es darum, Einfluss auf Alltag und Struktur der Hochschule zu nehmen sowie Erfahrungen aus Kämpfen weiterzugeben – und das kontinuierlich. Dadurch soll eine Gegenmacht entstehen, mit der sich die Herrschaftsstrukturen an der Hochschule aufbrechen lassen, so dass alternative Strukturen Raum greifen können.

Betriebe stellen generell einen gesellschaftlichen Raum dar, in dem die demokratische Sonne besonders wenig scheint. Hier haben Arbeitgeber_innen die Verfügungsgewalt über einen zentralen Teil unseres Lebens. Gewerkschaften bilden dazu immerhin ein Gegengewicht, indem sie den Betriebsangehörigen eine kollektive Stimme verleihen und ein Mehr an Mitbestimmung generieren. Eine gewerkschaftliche Transformationsorganisation geht darüber hinaus, indem sie alternative Strukturen aufbaut, die die bestehenden ablösen. Sie versteht sich nicht einfach als Gegenspielerin innerhalb der sozialpartnerschaftlichen Spielregeln; sie will die Keimzelle rätedemokratischer Strukturen sein, die in der Schale der alten Verhältnisse heranreifen und über sie hinauswachsen.

Die Hochschule als Großbetrieb und öffentliche Institution bietet durch repräsentativ-demokratische Selbstverwaltungsstrukturen ein höheres Maß an Mitbestimmung als andere Betriebe. Sie basiert aber im Wesentlichen auf einem Ständesystem. Zum Ausdruck kommt dies in der ungebrochenen professoralen Mehrheit in allen Gremien und darin, dass zentrale Entscheidungen dem Präsidium und den Direktorien vorbehalten bleiben. Auf diese Weise wird die große Masse der Hochschulangehörigen – der sogenannte Mittelbau, die Studierenden, die administrativ-technischen und weiteren Angestellten – mehr oder weniger machtlos gehalten.

Die Aufhebung dieses Ständesystems kann nicht erreicht werden, indem wir der Logik der Hochschulinstitutionen folgen. Erforderlich sind vielmehr eine Mobilisierung der Hochschulbasis und eine Kanalisierung ihres schöpferischen Potentials in einen organisierten Transformationsprozess. Dieser Weg bedeutet, eine Gegenmacht an der Hochschule herzustellen, die organisatorisch verstetigt wird. Das heißt, neue Bildungspraktiken, Arbeitsbeziehungen und Entscheidungsstrukturen zu etablieren, die an die Stelle der alten treten. Eine solche Strategie muss zugleich den gesellschaftlichen Kontext der Hochschule berücksichtigen.

Teil II — Das Programm

Analyse und Strategie für die Goethe-Uni

Die bisherigen Diskussionen der Initiativgruppe dienten vor allem zur Klärung, welches Programm die zu gründende Gewerkschaft annehmen sollte und wie sie ihre Ziele erreichen kann. Grundlegend dafür war, sich über die Funktion der Hochschule in der Gesellschaft – was sie ist und was sie sein sollte – zu verständigen, um sich einer konsistenten Strategie in den Bereichen Arbeitskampf, Bildungsarbeit und Hochschulpolitik zumindest anzunähern. In einem weiteren Schritt wurden die Verhältnisse an der Goethe-Uni analysiert, um konkrete Ansatzpunkte für die Umsetzung einer solchen Strategie zu erkennen. Der bisherige Diskussionsstand soll in diesem Teil wiedergegeben werden.

Zwei in Eins: Gewerkschaftsarbeit und Politik zusammenbringen

Schauen wir auf die gegenwärtige Funktionsweise der Universität, wie wir sie jeden Tag erleben können, wird deutlich, dass eine Alternativgewerkschaft programmatisch nicht bei der Lohnpolitik halt machen kann. Denn die drängendsten Probleme an der Hochschule betreffen zwar auch, aber nicht allein das Lohnniveau, sondern die allgemeine Organisation der Hochschule. Zudem muss für eine grundlegende Transformation der Hochschule auch ihr momentaner Zweck – die Produktion und Vermittlung von ökonomisch verwertbarem Wissen – berücksichtigt werden. Zusammengenommen ergibt das eine ganze Reihe von Problemlagen, die wir angehen wollen:

Nach wie vor sind Hilfskräfte nicht tariflich integriert und arbeitsrechtlich in einer Grauzone; wissenschaftliche Mitarbeiter_innen leiden unter der ständigen Befristungspraxis, die eine mittel- oder langfristige Lebensplanung unmöglich macht; Aufgaben werden in der Arbeitshierarchie von oben nach unten abgewälzt; immer mehr wichtige Infrastrukturaufgaben werden ausgelagert und damit weitere Spaltungen unter den Angestellten geschaffen; unter dem mangelnden Lehrangebot leiden nicht nur die Dozent_innen, die viel kompensieren müssen,

sondern auch die Studierenden; diese wiederum können häufig nicht das Studium mit ihren prekären Arbeits- und Lebensbedingungen in Einklang bringen; geschlechtsspezifische Ausschlussmechanismen und Arbeitsteilung führen zu einer männlichen Vorherrschaft auf den oberen Hierarchieebenen und ungleicher Bezahlung. Zudem ist der Zugang zu akademischer Bildung beschränkt, was Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen ausschließt.

Um einen grundlegenden Einfluss auf die Organisation der Hochschule zu nehmen, ist es notwendig, sich hochschulpolitisch einzumischen und die Struktur der Hochschule insgesamt anzugehen. Ziel muss dabei sein, die Entscheidungsstrukturen an der Hochschule so zu verändern, dass alle Statusgruppen entsprechend ihrer realen Größe mitbestimmen und ihre Interessen geltend machen können. Inwiefern dabei die bestehenden Mitbestimmungsstrukturen ausgeweitet und in ihrer Funktionsweise umgestaltet werden können, wird noch zu sehen sein. Zweifellos aber können formelle Besserstellungen in den Gremien zu materiellen Verbesserungen führen. Am Beispiel der Studiengebührenersatzmittel zeigt sich bereits im Kleinen, wie andere Stimmverhältnisse bei der Vergabe von Geldern zur Förderung alternativer Angebote wie den Autonomen Tutorien führen können.

Die Ausweitung von Partizipation ist auch durch alternative Strukturangebote zu realisieren. So könnte zunächst eine stärkere Teilhabe an der Bildungsinstitution Hochschule durch eine offene Alternativuni ermöglicht werden (siehe dazu Kasten rechts). Deren Lehrangebot könnte zur Anerkennung, ja zur Integration in die Hochschulstruktur verholfen werden. Wichtig für eine grundlegende Transformation ist vor allem eine kontinuierliche Organisierung, die von Anfang an mehr als nur individuelle Verbesserungen zum Ziel hat. Sie muss eine partizipatorische Hochschule, etwa die Etablierung einer rätedemokratischen Struktur, zum Ziel erklären. Dabei ist auch der sozioökonomische Hintergrund von Klassengesellschaft, ungleichen Geschlechterverhältnissen und rassistischen Ausschlüssen zu berücksichtigen, denen prinzipiell entgegengetreten werden muss.

Um Forderungen effektiv stellen zu können, Aufmerksamkeit dafür zu erwirken und sie gegen die dominierenden Interessengruppen durchsetzen zu können, ist es auch notwendig, das Wirken anderer Gruppen in hochschulrelevanten

— Das Konzept der Alternativuni —

Bildungsarbeit war oft ein Motor studentischer Kämpfe in Frankfurt, sei es die Wollheim-Universität bei der Casino-Besetzung oder die Gegenuniversität des Instituts für vergleichende Irrelevanz (IvI). Hier kann eine ernsthafte Befassung mit gesellschaftlichen Themen jenseits von Seminarzwängen und offen für alle Interessierten stattfinden. Jedoch müssen solche Veranstaltungen auch einen materiellen Umschlag finden. Wenn verschiedene Statusgruppen gemeinsam streiken würden, müsste – im besten Falle – die Universität geschlossen werden. Ein alternatives Angebot müsste dann nicht nur inhaltliche Veranstaltungen umfassen, sondern auch eine gemeinsame Selbstverwaltung, Arbeiten an der Infrastruktur und Reproduktionsaufgaben. Somit könnte ein umfassender Gegenentwurf zur »unternehmerischen Hochschule« praktiziert werden.

Bereichen im Blick zu haben. Sich mit den progressiven unter ihnen zu vernetzen und an Stellen, an denen es sinnvoll ist, gemeinsam zu agieren, ist nicht nur bei Arbeitskämpfen sowie der Hochschul- und Bildungspolitik entscheidend, sondern auch in der Bildungsarbeit. Der Hochschulkontext bietet dabei ein besonders breites Spektrum an Anknüpfungspunkten, so etwa bei anderen Gewerkschaften und unabhängigen Gruppen, aber auch bei Akteur_innen der akademischen und studentischen Selbstverwaltungsstrukturen.

Im Folgenden sollen die Schwerpunkte Bildungsarbeit, Arbeitskampf, Hochschulpolitik und Vernetzung näher betrachtet werden.

Union Academy: Partizipatorische Bildungsarbeit für alle

Eine emanzipatorische Gewerkschaft hat für die Öffnung der Hochschule ebenso zu streiten wie für progressive Lehr- und Forschungsinhalte. Bildungsarbeit kann dabei sowohl Angebot und Öffnung nach außen hin darstellen als auch interne Solidarität sowie Kompetenzen und Kenntnisse der Mitglieder fördern.

Das gemeinsame Nachdenken über die Rolle der Hochschule in der Gesellschaft, die Kritik an dieser und alternative Forschungs- und Lernansätze sind für eine Organisation mit Transformationsanspruch nicht zu unterschätzen. Umgekehrt dürfen konkrete Arbeitsauseinandersetzungen nicht zugunsten theoretischer Debatten vernachlässigt werden. Beides ist stets sinnvoll miteinander zu

vermitteln. Umso besser wir die Funktionsweisen der Hochschule und ihre Position in der Gesellschaft begreifen, desto besser erkennen wir Druckpunkte für Arbeitskämpfe, aber auch äußere Zwänge, die unsere Kämpfe vor Schwierigkeiten stellen (siehe dazu Kasten unten).

Inwieweit sich die Organisation mit diesen Fragen im Komplex Herrschaft – Gesellschaft – Hochschule befasst, ist jeweils abhängig von den unterschiedlichen Kenntnissen und Interessen der Gewerkschaftsmitglieder. Eine möglichst breite Diskussion sollte aber stets gefördert werden, insbesondere über strategische Konsequenzen aus derlei Überlegungen oder die Lehren aus vergangenen sozialen Kämpfen und eine Einordnung ihrer Erfolge und Misserfolge. Zudem soll-

— Hochschule und Gesellschaft —

Die Hochschule befindet sich nicht im luftleeren Raum, sondern ist als öffentliche Institution in die Gesellschaft eingebettet. Sie erfüllt als Ort der Ausbildung hochqualifizierter Arbeitskräfte eine wichtige Funktion in den bestehenden Verhältnissen, weist als potentieller Ort der Aufklärung aber auch darüber hinaus. Die Hochschule stellt die Weichen für das Leben vieler Menschen und prägt die Gesellschaft in all den Facetten, wo wissenschaftliche Expertise verlangt wird. Ihr Zweck besteht vor allem darin, spezifisches Wissen durch Forschung und Humankapital durch das Studium zu produzieren.

Die gesellschaftlichen Strukturen – mit den Elementen Klassengesellschaft, Lohnarbeit, Repräsentativdemokratie – bestimmen institutionell (Form) wie wissenschaftstheoretisch (Inhalt) die Arbeitsweise der Hochschule, wobei jedoch eine gewisse Autonomie dieser besteht. Gleichzeitig wirken die an der Hochschule entstandenen Theorien und Qualifizierungen auf die Gesellschaft zurück. So kann etwa die Klassengesellschaft von Sozialwissenschaftler_innen in Frage gestellt werden oder aber der akademische Abschluss zu einer höheren Stellung in der Wirtschaft führen.

Insgesamt stellt die Hochschule meist affirmative, selten kritische Mittel bereit, die im Normalfall im Interesse der vorherrschenden wirtschaftlichen und politischen Kräfte genutzt werden, potentiell aber auch der Emanzipation von diesen dienen können. Durch das Erkennen von Verbindungen zwischen der Hochschule als Ausbildungsstätte und den Bereichen der Gesellschaft, in denen das produzierte Wissen genutzt wird, lassen sich Verknüpfungen zu anderen gesellschaftlichen Kämpfen herstellen.

ten Kompetenzen, die für die Alltagsarbeit der Gewerkschaft gebraucht werden, möglichst vielen Mitgliedern nahegebracht werden. Durch die Vermittlung von Wissen können Wissenshierarchien abgebaut werden, kann Selbstermächtigung entstehen und eine Vielzahl von Mitgliedern Aufgaben übernehmen. Das Bildungsangebot muss dabei die unterschiedlichen Lebensbedingungen der Mitglieder berücksichtigen.

Von den bekannten Formaten der Theoriebildung jenseits des Lehrbetriebs – wie Vorträge, Veranstaltungsreihen und Lesekreise studentisch-akademischer Gruppen – soll sich das Bildungsangebot der Gewerkschaft in dem Sinne unterscheiden, als dass es bei den Alltagsproblemen der Mitglieder ansetzt. Bildungsarbeit soll nicht isoliert von den konkreten Arbeits- und Lebensbedingungen betrachtet werden, sondern sie soll im Zusammenspiel von theoretischen Überlegungen und praktischen Interventionen entwickelt werden. Hierbei können Aspekte von Kritischer Theorie, Feminismus und Materialismus in das Bildungsangebot einfließen und sich mit gewerkschaftlichen Konzepten verbinden. Für Interessierte und Neumitglieder sollte es zudem regelmäßige Infoveranstaltungen zu Struktur, Programm und Zielen der Gewerkschaft geben.

Diskussionen und Reflexionsprozesse brauchen Raum und Zeit, auch außerhalb von geplanten Veranstaltungen. Die Mitglieder der Gewerkschaft sollten stets angeregt werden, an Diskussionen mitzuwirken, etwa in Form von Publikationen, eines internen Debattenverteilers oder Klausurtagungen. Die Bildungsarbeit der Gewerkschaft muss aber auch Aneignung der Universität bedeuten. Die schon angesprochene Alternativuni kann dabei – über die Möglichkeit der Weiterbildung hinaus – gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Debatten Raum geben und zugleich der Mobilisierung neuer Mitglieder zuträglich sein. Denkbar wären auch Kongresse, auf dem kritische (Nachwuchs-)Wissenschaftler_innen und andere Interessierte sich über Transformationsmöglichkeiten von Hochschule und Gesellschaft austauschen.

Druckpunkte finden: Die Konfrontation mit den Verhältnissen

Als Gewerkschaft ist es uns zudem wichtig, durch gezieltes Handeln Veränderung zu erkämpfen. Daher darf die Praxis nicht aus symbolischen Akten oder sozialpart-

nerschaftlicher Einbindung bestehen, sondern muss an den Schwachstellen des Alltagsbetriebes ansetzen. Der Kampf für bessere Arbeitsbedingungen muss bedenken, dass die Goethe-Uni als Stiftungsuniversität Tarifautonomie besitzt und direkte Forderungen an sie gestellt werden können.

Wichtige Druckpunkte stellen vor allem die Strukturen dar, die von den »externen Dienstleistern« bewirtschaftet werden. Da deren Beschäftigte in allen erdenklichen Bereichen an der Hochschule beschäftigt sind (Mensen, Gebäudereinigung, Pflege des Campus, Sicherheit, Pförtnerdienste, Bereitstellung von Infrastruktur wie Druckern, Lebensmitteln, Müllentsorgung), bieten sich viele, teils sensible Druckpunkte, die den Hochschulbetrieb erheblich stören können. Bei der Mehrheit dieser ist aber eine größere Gruppe Streikender notwendig, um Erfolge zu erreichen, etwa bei einem Streik der Gebäudereiniger_innen und der Mensabeschäftigten.

Die Organisierung dieser Beschäftigtengruppe (siehe dazu Kasten nächste Seite) stellt insbesondere aufgrund der räumlichen und sozialen Trennung von akademischem Personal und externen Beschäftigten eine Herausforderung dar. Sie sollte aber ein mittelfristiges Ziel unserer statusgruppenübergreifenden Strategie sein, an dem wir kontinuierlich arbeiten, um auch in diesem Bereich Organisationsmacht aufzubauen. Dabei kann die Gewerkschaft für die dort Beschäftigten zunehmend attraktiver werden, je mehr Organisationsmacht wir unter anderen Statusgruppen schon erreicht haben.

Bei den Hilfskräften sehen wir ein größeres Mobilisierungspotential in den Verwaltungsstrukturen, z.B. in Beratungszentren, Bibliotheken und im Hochschulrechenzentrum. Etwa 300 bis 500 Hilfskräfte (von insgesamt 2.000 Hilfskräften) arbeiten in diesen Einrichtungen. Durch einen Streik und direkte Aktionen könnten diese Einrichtungen als Druckpunkte gegen die Universität genutzt werden. Empfindliche Punkte der Infrastruktur könnten durch die Gruppe lahmgelegt werden. Nicht nur die klassischen Mittel eines Arbeitskampfes könnten dabei Druck erzeugen, auch Methoden eines »digitalen Streiks« wären denkbar, etwa wenn Hilfskräfte im Hochschulrechenzentrum den reibungslosen Betrieb der Hochschule stören.

Die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen – derzeit knapp

— Die Beschäftigten bei den Externen —

Die externen »Dienstleister«, das sind vor allem die Campusservice GmbH, die WISAG, die Gies Dienstleistungen, das Studentenwerk und das Reinigungsunternehmen MainSWerk Service GmbH (eine Tochtergesellschaft des Studentenwerks mit Gies als Minderheitsgesellschafter).

Einige Beschäftigte in diesem Bereich – vor allem bei der WISAG, aber auch bei der Gies – sind in der IG BAU organisiert. Wie viele der Beschäftigten im öffentlichen Dienst schon gewerkschaftlich organisiert sind (etwa bei ver.di), ist noch zu klären. Tariflich sind die Angestellten gespalten. So werden die des Studentenwerks nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) bezahlt, die der Tochtergesellschaft MainSWerk Service GmbH nach dem Innungstarif des Gebäudereiniger-Handwerks. Besondere Probleme stellen die Zunahme des Arbeitspensums und das Einsparen von Reinigungszeiten dar.

Generell ist die Beschäftigtengruppe der Externen doppelt ausgeschlossen: Einerseits von der betrieblichen Mitbestimmung, andererseits von der hochschulpolitischen Selbstverwaltung, weil sie als nicht-akademisches Personal zählen und deshalb nicht repräsentiert werden.

2.000 – steigt langsam, aber kontinuierlich. Sie werden zum Großteil aus Landes- und Drittmitteln finanziert. Dabei kommen auf 20 befristete Stellen lediglich eine unbefristete. Promovierende sind, sofern sie überhaupt eine Stelle haben, nicht immer für den gesamten Promotionszeitraum angestellt, so dass eine ständige Unsicherheit besteht. Hinzu kommt, dass nicht alle Stellen Lehre als Bestandteil beinhalten, diese jedoch vom Mittelbau in jedem Fall erwartet wird. Daher gibt es an vielen Fachbereichen regelmäßig unbezahlte Lehraufträge, die für den Erhalt eines größeren Seminarangebotes wichtig sind. Da der Mittelbau große Teile von Lehre, Forschung und administrativen Aufgaben an den Lehrstühlen trägt, besteht hier trotz der hemmenden Unsicherheit ein großes Druckpotential, das es zu aktivieren gilt.

Die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse durch eine Befristungspolitik trifft auch die administrativ-technischen Mitarbeiter_innen (ATMs). Hier hat sich die Anzahl der unbefristet Beschäftigten in den letzten Jahren kaum verändert, die Zahl der befristet beschäftigten ATMs hat sich in diesem Zeitraum dagegen verdoppelt, vor allem durch drittmittelfinanzierte Stellen. Da diese mit ihren Auf-

gabenfeldern zentral zum reibungslosen Ablauf des Hochschulbetriebs beitragen und an wichtigen Schnittstellen zur Vernetzung verschiedener Teilbereiche sitzen, ist diese Gruppe ebenfalls für die gewerkschaftliche Arbeit unverzichtbar. Vermutlich verfügen sie, neben den externen Beschäftigten, über die größte ökonomische Macht, sitzen sie doch an den neuralgischen Stellen des Hochschulbetriebs.

Die Studierenden sind dagegen zum Großteil als Lernende an der Hochschule. Daher haben sie zwar – sofern sie nicht als Hilfskraft arbeiten – kein unmittelbares materielles Interesse an Arbeitskämpfen, doch wirkt sich die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse, vor allem in der Lehre, direkt auf ihre Studienbedingungen aus. Insofern ist eine Unterstützung von Arbeitskämpfen auch für sie sinnvoll. Zudem würden sie in einem solidarischen Gewerkschaftszusammenhang nicht nur ihre quantitative Macht – vor allem mit Mitteln des Protests – den Beschäftigten zur Verfügung stellen; sie würden im Gegenzug auch von deren ökonomischer Macht profitieren. Schließlich gilt es, diese auch für hochschulpolitische Ziele zu nutzen, ein Feld, in dem sich Studierende stets stark engagieren, aber nicht besonders durchsetzungsfähig sind. Vor allem eine Ausweitung von Mitbestimmung und kritischer Bildung, ja die Etablierung einer anderen Form von Hochschule, dürfte im Interesse dieser größten, jedoch unterrepräsentierten Statusgruppe sein.

Dem Präsidium als Arbeitgeber stehen wir primär im Zuge von Arbeitskämpfen und Forderungen gegenüber. Die oft angebotenen Gespräche in Form von runden Tischen, AGs und ähnlichen Formaten lehnen wir grundsätzlich als Form der strategischen Einbindung ab. Diese dürfen sich nicht als informelle und undemokratische Parallelstrukturen zu den ohnehin begrenzten Mitbestimmungsmöglichkeiten etablieren.

Inside – Outside: Taktik und Strategie im Umgang mit den Gremien

Wie sich die Gewerkschaft zu den hochschulpolitischen Institutionen genau verhalten soll, ist zweifellos eine strategische Kernfrage. Wir lehnen sie nicht grundsätzlich ab, aber sind uns ihrer Widersprüchlichkeit bewusst: Einerseits sind sie wichtige Informationsquellen und in bestimmten Situationen notwendiger Inter-

ventionspunkt, andererseits auch zeitintensive Einbindungsapparate, die nur unzureichende Veränderungen hervorbringen. Machen wir uns abhängig von den Institutionen, droht der Charakter des Basisprojekts unterminiert zu werden. Bewegen wir uns nur außerhalb von ihnen, bleibt die Idee der Transformation eine Blase, die keinen Anschluss findet.

Grundsätzlich sollte das persönliche Engagement von Mitgliedern in den Gremien der studentischen und akademischen Selbstverwaltung kein Hindernis sein. Auch eine Kandidatur der Gewerkschaft zu Fachbereichs-, Fachschaftsrats- oder auch Senatswahlen kann unter Umständen von Nutzen sein – vorausgesetzt, dass das Handeln von in Gremien aktiven Gewerkschaftsmitgliedern an ein imperatives Mandat der Basis gebunden ist. Zunächst aber sollte der Fokus auf der Basisarbeit und dem gewerkschaftlichen Kernbereich liegen. Ist die Gewerkschaft hier gut und breit aufgestellt, ist ein solcher Antritt von den Bedürfnissen der Mitglieder in den jeweiligen Bereichen abhängig zu machen. Stets muss dabei abgewogen werden, ob sich dies – angesichts des Ressourcenverlusts im Kernbereich – wirklich auszahlen würde.

Taktische Vorteile bestehen etwa darin, dass Gremien zur flankierenden Unterstützung von Arbeitskämpfen einbezogen werden können. So lassen sich über Anfragen wichtige Informationen beschaffen, können Forderungen übermittelt werden, lassen sich Anträge einbringen, die den Druck verstärken, usw. Ferner können sie – neben der Herstellung von mobilisierender Aufmerksamkeit – zur Einflussnahme auf die Verteilung von Geldern und auf die Berufung von Professor_innen genutzt werden, also die Konstellationen verändern, in denen wir agieren. Dies kann jedoch auch durch Kooperationen mit einzelnen Gremienvertreter_innen anderer Listen möglich sein.

Von akuter Relevanz sind vor allem die Personalräte, um die Interessen unserer Mitglieder zu verteidigen. Schließlich sind die eifrigsten Kolleg_innen vielfach im Personalrat aktiv. Der damit verbundene Kündigungsschutz kann ein wichtiges Moment sein, um offene Basisarbeit zu unterstützen. Als Werkzeug und Katalysator gewerkschaftlichen Handelns bedeutsam sind auch die Auskunftsrechte und Schulungsansprüche. Aber auch hier muss die Gewerkschaftsbasis durch imperative Mandate kontrollierend walten, damit die Teilnahme daran nicht zu Ver-

einnahmung oder Co-Management führt.

Wie sich die hochschulpolitischen Gremien – über eine taktische Nutzung hinaus – für eine Transformationsstrategie nutzen lassen, ist hingegen schwerer zu klären. Mit dem Ziel einer rätedemokratischen Hochschule scheinen sie erst einmal in Widerspruch zu stehen. Andererseits lässt es die Gesetzeslage immerhin zu, die Strukturen bestimmter Selbstverwaltungsstrukturen – etwa der Fachschaften – basisdemokratisch zu gestalten. Insofern können sie durchaus dazu beitragen, repräsentativ-demokratische Strukturen wie das Studierendenparlament überflüssig zu machen, und in eine breitere Rätestruktur mit imperativen Mandaten eingebunden werden. Was speziell die Personalräte betrifft, so ist deren Funktionsweise gesetzlich in Stein gemeißelt und somit als transformatives Sprungbrett ungeeignet.

Es wird also im Laufe des Prozesses herauszufinden sein, in welchen Institutionen sich die Mitsprache ausweiten und Entscheidungen horizontalisieren lassen und zu welchen es regelrechter Gegenstrukturen bedarf, die an ihre Stelle treten, indem ihre Anerkennung in Arbeitskämpfen durchgesetzt wird. In der Regel wird wohl eine Kombination beider Ansätze nötig und sinnvoll sein.

Solidarisch nach innen, vernetzt nach außen: Die Bündnispolitik

Für die Umsetzung einer solch umfassenden Programmatik ist eine gute Vernetzung mit anderen Akteur_innen an und außerhalb der Hochschule unerlässlich. Kooperationen mit anderen Initiativen und Gewerkschaften im Bildungsbereich – sowohl lokal als auch überregional – sind daher geboten, um hochschulpolitische Forderungen zu entwickeln, die sich in eine allgemeine Kritik der vorherrschenden Erziehungs- und Bildungsinstitutionen sowie eine progressive Bildungspolitik von unten einfügen.

An der Goethe-Uni wollen wir eng mit der Hilfskraftinitiative wie auch der Promovierendeninitiative zusammenarbeiten und deren Forderungen unterstützen. Diese Gruppen können ein erster Anlaufpunkt für Angehörige der jeweiligen Statusgruppe sein. Unsere statusgruppenübergreifende Organisierung kann diesen Austausch vernetzen. Perspektivisch – und das ist als Angebot zu verstehen – bietet die Gewerkschaft sogar den Raum für solche Initiativen, sich als auto-

nome Struktur in die Föderation einzugliedern. Auf diese Weise – indem Statusgruppen ihre jeweils geringe Macht zusammenwerfen und koordiniert agieren – ließe sich eine nachhaltige Verbesserung der jeweiligen Verhältnisse erreichen.

Für die ebenfalls zentrale Bildungsarbeit wollen wir themenbezogen sowohl mit kritischen Initiativen als auch mit autonomen Gruppen in Frankfurt und darüber hinaus kooperieren, um in Austausch zu treten und vorhandenes Wissen zur Weiterbildung zu nutzen. Inhaltliche Interventionen in und außerhalb von Seminaren können ebenso Teil eines Arbeitskampfes sein. Da Hochschulpolitik und Arbeitsverhältnisse in diesem Bereich direkt zusammenhängen, wollen wir auf beiden Ebenen gemeinsam wirken. Hierfür ist auch eine Zusammenarbeit mit basisorientierten Fachschaften und anderen Gremienvertreter_innen sowie dem AStA sinnvoll.

Mit Mitgliedern von anderen Gewerkschaften sind wir solidarisch und arbeiten vertrauensvoll zusammen. Wir unterstützen zudem Arbeitskämpfe in allen gesellschaftlichen Bereichen und dabei insbesondere die Basis und deren Entscheidungen – gegebenenfalls im Widerspruch zu den Gewerkschaftsführungen. Gerade im Bereich der sozialen Arbeit und anderen Bildungsinstitutionen gibt es aktuell verschiedene Arbeitskämpfe in Frankfurt und Deutschland, an die wir anknüpfen wollen. Zudem können Vernetzungseffekte organisch dadurch entstehen, dass an der Hochschule ein gewerkschaftliches und politisches Bewusstsein gestärkt wird und dieses durch die hohe Fluktuation ihrer zahlreichen Angehörigen weiterverbreitet wird. Es geht also nicht nur darum, den Betrieb der Hochschule zu organisieren, sondern Menschen längerfristig und über die Hochschulverhältnisse hinaus zu politisieren.

Hier ist zu betonen, dass die Hochschule für viele nur eine Zwischenstation ist. Viele arbeiten nach dem Studium, der Promotion oder dem Ende ihrer Anstellung in einem anderen Kontext. Die Organisierung soll damit aber nicht enden. Daher muss die Gewerkschaft Verbindungen mit anderen Arbeitsbereichen pflegen, um Anknüpfungspunkte für und durch scheidende Hochschulangehörige zu schaffen. Auch die Tatsache, dass ein Großteil der Studierenden nicht an der Hochschule, sondern parallel an anderen Stellen beschäftigt ist, kann es vereinfachen, eng mit Aktivist_innen und Gewerkschaften in anderen Bereich zu kooperie-

ren. Ähnliches gilt auch in Bezug auf die Beschäftigten bei den externen »Dienstleistern« der Hochschule, etwa im Reinigungs- oder Sicherheitsbereich.

Gerade weil wir es an der Hochschule mir einer hohen Fluktuation ihrer Angehörigen zu tun haben, ist es einerseits wichtig, konkrete Probleme schnell aufzugreifen und zu lösen, und andererseits, eine feste Organisation herauszubilden, die unabhängig von individuellen Aktivist_innen fortwirkt. Ferner sollte unser Projekt als eines verstanden werden, das zwar an der Frankfurter Goethe-Uni seinen Anfang nimmt, das sich aber zu einer Gewerkschaft für den gesamten Hochschul- oder Bildungsbereich in Frankfurt und der Region entwickeln kann. Auch eine überregionale Föderierung mit ähnlichen Organisationen in anderen Städten und Regionen ist denkbar, ebenso wie die Mitgliedschaft in einer Föderation von Basisgewerkschaften ganz allgemein.

Teil III — Der Plan

Von der Initiative zur Gewerkschaft

Ein Projekt wie das hier umrissene birgt eine große Verantwortung. Gerade weil sich potentielle Mitglieder als Aktivist_innen exponieren, gehen sie Risiken ein. Eine entsprechende Initiative muss daher vermitteln können, dass ihr Vorhaben Hand und Fuß hat. Es bedarf daher nicht nur einer sorgfältigen Vorbereitung, sondern auch eines systematischen Gründungsprozesses. Wie wir eine Organisation mit dem geschilderten konzeptuellen und programmatischen Profil etablieren wollen, soll in diesem letzten Teil dargelegt werden.

Anlauf nehmen: Konsolidierung als Initiative

Die Initiative startete zunächst als kleiner Kreis von Aktivist_innen, die sich auf ein Grundkonzept der anzustrebenden Organisation und ein grobes Vorgehen einigten. Dieser Kreis wurde stetig erweitert durch Kolleg_innen und Kommiliton_innen, die sich mit den erarbeiteten Ideen identifizieren konnten. Dabei wurde als Etappenziel der Initiative festgelegt, einerseits die Initiative selbst zu konsolidieren (durch die Formalisierung von Arbeitsweisen, die Einrichtung temporärer Funktionen und das Gewinnen von Mitstreiter_innen) und andererseits die Grundlagen für eine Organisationsgründung zu schaffen (durch die Aneignung von Kompetenzen und Basiswissen sowie durch die Ausformulierung von Programm, Strategie und Organisationsstatut).

Grundlegend war es vor allem, sich in gewerkschaftlichen Belangen zu schulen. So haben wir uns mit Methoden des Organizings und Taktiken des Arbeitskampfes ebenso vertraut gemacht wie mit den Rechten einer Gewerkschaft. Alles Punkte, in denen natürlich eine fortwährende (Weiter-)Bildung nötig ist. Zudem haben wir mit einer Betriebsrecherche begonnen. Insofern diese unser Verständnis von den Abläufen und Interessenlagen an der Hochschule verbessert und somit strategische Ansatzpunkte offen legt, stellt sie eine wichtige Basis für die gewerkschaftliche Praxis dar. Erste Ergebnisse dieses Bildungsprozesses sind

bereits in das vorliegende Papier eingeflossen.

Auf der Grundlage dieses Papiers ist unser Ziel, einen umfassenden Katalog zu entwickeln, der *erstens* konkrete Forderungen enthält, die eine unmittelbare Verbesserung für die an der Hochschule tätigen Menschen ermöglichen, *zweitens* hochschulpolitische Positionen darlegt, die Strukturreformen an der Hochschule vermitteln können, und *drittens* langfristige Perspektiven für die Hochschule formuliert, die das strategische Handeln kurz- und mittelfristig anleiten.

Parallel dazu wurde versucht, die Initiative schrittweise so aufzustellen, dass sie als Fundament einer künftigen Gewerkschaftsorganisation dienen kann. Es war uns daher ein Anliegen, einen stabilen Kern zu schaffen, den eine gemeinsame Vorstellung eint und der bei der Erarbeitung formeller Grundlagen an einem Strang zieht. Diese Grundlagen dienen dann als Angebot an weitere Interessierte.

Entsprechend haben wir einen Weg gewählt, bei dem die Initiative sich schrittweise – mit zunehmender Fundierung – nach außen öffnet. Grundlagenarbeit und Mitgliedergewinnung gehen insofern Hand in Hand. Die Einleitung einer Organisationsgründung erachten wir dann als sinnvoll, wenn das strategische Etappenziel erreicht ist: wenn also einerseits die Grundlagen stehen – neben den genannten Punkten noch eine Mitgliederstrategie und eine Finanzierungskonzept – und andererseits die Initiative eine stabile und breite Zusammensetzung von ca. 50 Mitgliedern aus verschiedenen Statusgruppen erreicht hat.

Aufspringen: Konstituierung als Organisation

Der tatsächliche Übergang von der jetzigen Initiative zur Gründung einer Hochschulgewerkschaft ist ein strategisch äußerst bedeutsamer Moment unseres Projekts. Gerade aus diesem Grund haben wir die Einleitung dieser Phase an enge Voraussetzungen geknüpft. Gelingt es uns nicht, diese zu erfüllen, kann das Projekt als gescheitert gelten. Werden sie jedoch erfüllt, stehen die Chancen nicht schlecht, eine kämpferische Organisation an der Hochschule zu etablieren, die auf Anhieb den Hochschulbetrieb aufmischen kann.

Um dies wahr werden zu lassen, ist es nötig, schon im Vorfeld der Gründung eine Dynamik zu generieren, deren Schwung die neugegründete Organisation dann mitnehmen kann. Die Gründung ist daher nicht als Akt im stillen Käm-

merlein zu verstehen, sondern als mehrwöchiger Prozess, in dem zunehmend Öffentlichkeit hergestellt wird und der in einem richtungsweisenden Gründungskongress kulminieren sollte. In dieser entscheidenden Phase, in der sich herausstellen wird, ob die neue Organisation angenommen wird oder nicht, darf keinesfalls ad-hoc agiert werden. Es bedarf eines konsistenten Plans zur Mobilisierung und Öffentlichkeitsarbeit.

Wir erachten drei Monate als einen hinreichenden Zeitraum für solch eine Phase, optimalerweise innerhalb einer Vorlesungszeit. Zunächst sollten dabei verschiedene Komitees aufgestellt werden, eines für Öffentlichkeitsarbeit (etwa zum Aufbau von Online-Präsenzen und eines Presseverteilers), eines für die Kongressorganisation (das umgehend mit der Planung zu beginnen hat) und eines Aktions– und Veranstaltungskomitees (zur themenspezifischen Mobilisierung im Kongressvorfeld). Zugleich muss ein endgültiger Vorschlag für das Organisationsstatut erstellt werden.

In einem nächsten Schritt wären die Online-Präsenzen zu aktivieren und mit niedrigschwelliger Öffentlichkeitsarbeit zu beginnen. Es wären Werbematerialen für die heiße Phase der Organisationsgründung zu entwerfen. Und es wäre ein vorläufiger Kongressplan (einschließlich Ort, Ablauf und Aufgaben) zu verabschieden. An diesem Punkt beginnt die offene Agitation für die Gewerkschaft und wird der Gründungskongress öffentlich bekannt gemacht. Intensive Öffentlichkeitsarbeit ist ab hier unerlässlich. Flankiert werden sollte dies durch zunehmende Aktionen und einer Reihe von Veranstaltungen.

Der Gründungskongress selbst wird sicherlich ein ganzes Wochenende beanspruchen. Er sollte eine Eröffnung beinhalten, bei der das Projekt, der Satzungsentwurf und die Programmatik vorgestellt werden. Der zentrale Teil des Kongresses gilt der eigentlichen Gründung: der Aussprache und Abstimmung über Satzung, Namen und Programm. Ferner sollte ein letzter Teil des Kongresses dazu dienen, sich funktional aufzustellen. Dies beinhaltet vor allem die Wahl eines vorläufigen Sekretariats, die Gründung sinnvoller Substrukturen sowie die Einrichtung von notwendigen Arbeitskreisen.

Das Vehikel: Struktur und Funktionsweise der Gewerkschaft

In den Strukturen der Gewerkschaft muss sich nicht nur der Anspruch einer Interessenorganisation widerspiegeln, sie müssen auch als politische Keimzelle einer rätedemokratischen Hochschule fungieren. Dabei gewährleistet das basisdemokratische Prinzip, dass der Wille und die Bedürfnisse der Mitglieder zählen – womit wir uns praktisch von hierarchischen Strukturen lösen wollen. Das Prinzip des Föderalismus wiederum sorgt dafür, dass die Organisationseinheiten die größtmögliche Autonomie genießen, um flexibel und basisorientiert zu arbeiten. Auf diese Weise schaffen wir eine horizontale Alternative zu den bestehenden Hochschulstrukturen.

Entsprechend muss die Organisation eine Doppelfunktion erfüllen. Sie muss einerseits den Statusgruppen Strukturen bieten, mit denen sie ihre spezifischen Interessen artikulieren können. Andererseits muss sie die Hochschule als Raum abbilden, um diesen reorganisieren und in Selbstverwaltung überführen zu können. Sinnvoll erscheint daher eine zweidimensionale Föderation, die sowohl die soziale als auch die räumliche Gliederung der Hochschule erfasst. Das bedeutet eine Organisationsachse entlang ihrer Statusgruppen (vertikal) und eine entlang ihrer Bereiche (horizontal). So entsteht ein föderales Geflecht, das Gruppeninteressen zur Geltung bringt, ohne zu spalten, bzw. politisch eint, ohne die Gruppeninteressen zu negieren.

Die vertikale Föderation steht für den gewerkschaftlichen Kernbereich und hat zunächst Priorität im Organisationsaufbau. Dabei bilden die Statusgruppen eigene Teilgewerkschaften (Assoziationen), die regelmäßig Versammlungen abhalten. Es liegt in ihrer Autonomie, eigene Sekretariate wie auch Arbeitskreise für sich einzurichten und sich – bei entsprechenden Organisierungsgraden – weitergehend zu untergliedern, etwa nach Fachbereichen oder Verwaltungseinheiten. Untereinander sollen sie Delegiertentreffen abhalten und gemeinsam ein Föderationssekretariat unterhalten. Auch übergreifende Arbeitskreise sind möglich. Aufgabe der Assoziationen ist es, durch Arbeitskämpfe die Verhältnisse zu verbessern und hochschulpolitische Ziele zu unterstützen.

Die horizontale Föderation repräsentiert hingegen die politische Dimension und wächst in ihrer Bedeutung mit der Ausdifferenzierung der gruppenspezifi-

schen Assoziationen. Bestehen in einem Bereich der Hochschule Untergliederungen der Assoziationen, schließen sie sich statusgruppenübergreifend zu Bereichsgruppen (Sektionen) zusammen, die ebenfalls regelmäßig Versammlungen abhalten. Auch in ihrer Autonomie liegt es, eigene Räte und Arbeitskreise einzurichten, sowohl für sich als auch untereinander. Vor allem sollen sie Delegiertentreffen untereinander abhalten und gemeinsam einen Föderationsrat bilden. Aufgabe der Sektionen ist es, politisch die rätedemokratische Selbstverwaltung voranzutreiben und Arbeitskämpfe zu unterstützen.

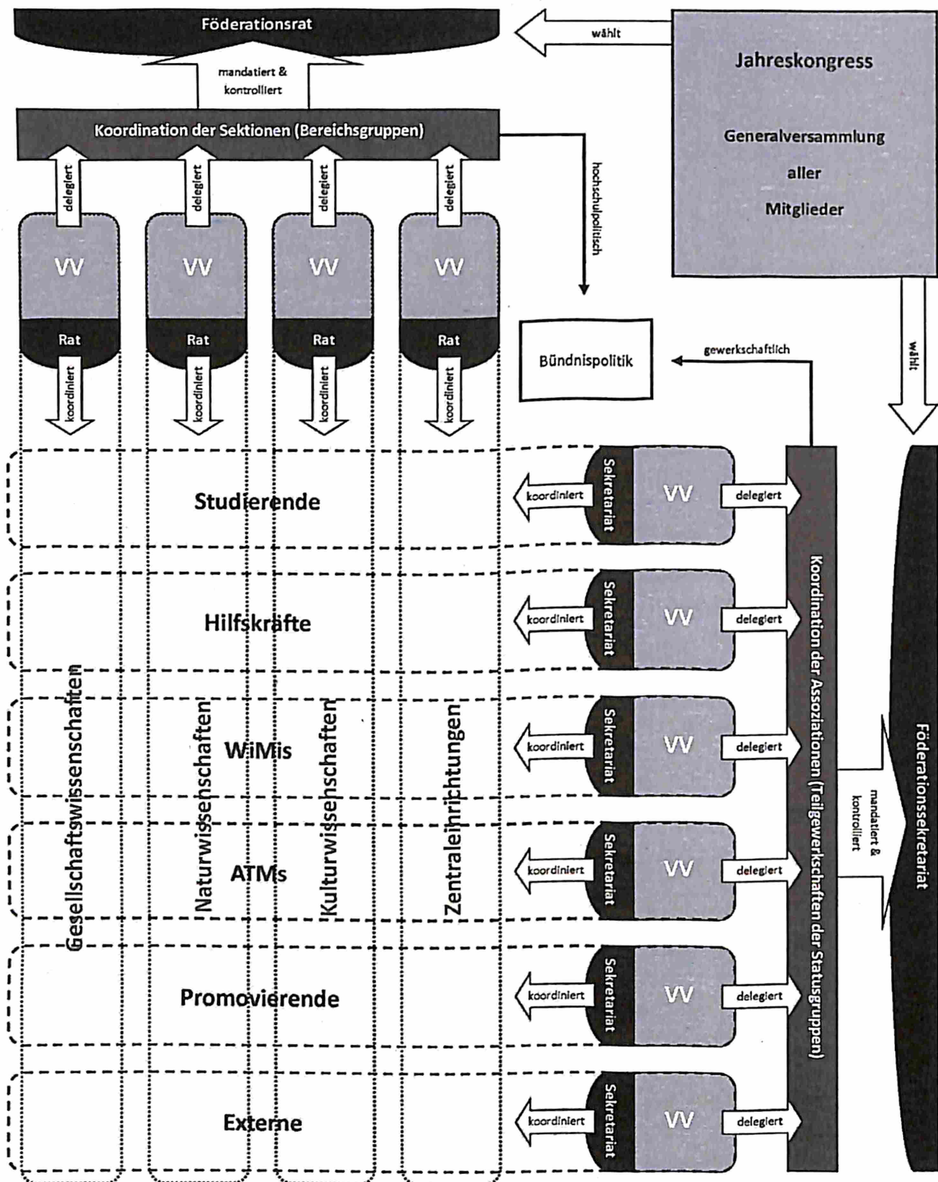
Dem Sekretariat der Assoziationen und dem Rat der Sektionen obliegt es, die Aktivitäten und Forderungen der jeweiligen Föderationen zu koordinieren und zwischen beiden zu vermitteln. Sie erledigen deren administrative Arbeit, setzen ihre Beschlüsse um bzw. achten auf deren Einhaltung und vertreten sie nach außen. Beide Gremien werden auf einem jährlichen Kongress gewählt, handeln nach einem imperativen Mandat und sind – bei Verstoß gegen dieses – jederzeit durch Delegiertentreffen abwählbar. Welche Ämter sie jeweils umfassen sollten und welche Prinzipien bei ihrer Besetzung anzuwenden sind, ist freilich noch offen. Wir setzen aber eine geschlechtliche Ausgewogenheit ebenso voraus wie eine zeitliche Begrenzung der Ausübungsmöglichkeiten.

Der jährliche Kongress ist das höchste Entscheidungsgremium der Organisation und stellt eine Vollversammlung aller Mitglieder dar. Hier kann mit Anträgen die allgemeine Ausrichtung der Organisation justiert werden, etwa durch Strukturreformen und programmatische Änderungen oder Ergänzungen. Ebenso können Mandate für notwendige Aufgaben jenseits des Sekretariats vergeben werden, etwa für die Redaktion von Gewerkschaftsorganen, eine ständige Arbeitsgruppe für Veranstaltungen oder Arbeitskreise von allgemeiner Bedeutung (z.B. Betriebsrecherche, Bildungsarbeit, Vernetzung usw.). Zwischen den Kongressen könnten halb- oder vierteljährliche Klausuren abgehalten werden, die zur Reflexion und Weiterentwicklung der Organisationsarbeit sowie zur Vorbereitung von Kongressanträgen dienen.

Ein Schaubild zu diesem Organisationstyp findet sich auf der folgenden Seite. Es ist als beispielhaftes bzw. optionales Organigramm zu verstehen, deren einzelnen Elemente je nach realem Bedarf aktiviert werden können.

Organigramm einer politisch-gewerkschaftlichen Doppelföderation

(beispielhafte Untergliederungsmöglichkeiten)



Fahrt aufnehmen: Die Transformation organisieren

Die skizzierte Organisationsstruktur kann nur idealtypisch sein. Denn welche Elemente davon aktiviert werden, hängt zu jedem Zeitpunkt vom Organisierungsgrad in den jeweiligen Bereichen und den Bedürfnissen der Mitglieder ab. Die Aktivierung möglichst vieler Elemente muss zwar das strategische Leitprinzip einer Transformationsorganisation wie der unsrigen sein. Allerdings – da möchten wir uns nichts vormachen – gilt es zunächst, sich gut im gewerkschaftlichen Kernbereich aufzustellen. Der Aufbau der Assoziationen hat also Priorität. Nur wenn dies gelingt, entsteht ein Fundament, auf dem sich die Sektionen errichten lassen.

Dafür müssen wir zuvorderst die Basis der Organisation verbreitern, sei es durch alltägliche Agitation und Öffentlichkeitsarbeit, sei es durch soziale und kulturelle Veranstaltungen, welche die Gewerkschaft greifbar machen. Wichtig dabei ist, organisationspolitische Grundsätze vorzuleben, die die Organisation als offenes und dynamisches Projekt wahrnehmbar machen (siehe dazu Kasten nächste Seite). Arbeitskämpfe werden erst dann real werden, wenn die (potentiellen) Mitglieder spüren, einen starken und verantwortlichen Solidarzusammenhang im Rücken zu haben. Wir wollen uns von Aktionismus ohne organisatorische Substanz fernhalten: Er drückt – bei aller Verbalradikalität – stets nur Verzweiflung und einen Mangel an strategischen Perspektiven aus.

Welche Anknüpfungspunkte es für Arbeitskämpfe gibt, haben wir im zweiten Teil ausführlich dargelegt. Ebenso haben wir mögliche Vernetzungspartner_innen benannt, die Interesse an einem Schulterschluss haben könnten. Bereits im ersten Teil haben wir ausgeführt, wie sich innovative Akzente setzen lassen, um die Gewerkschaft als ernstzunehmende Akteurin zu etablieren. Dabei wird es zunächst die Mobilisierung rund um konkrete, bisher von den Gewerkschaften vernachlässigte Probleme sein, die unsere Handlungsmöglichkeiten erweitern. Mit der Zunahme an Organisationsmacht lässt sich dann nicht nur die Praxis intensivieren und die Konfrontation zuspitzen. Dies ermöglicht auch Kämpfe für umfassende Forderungen, die einen Transformationsprozess einleiten.

Mit dem Konzept einer kämpferischen Basisgewerkschaft geht einher, dass durch direkte Aktionen der Mut bestärkt wird, für die eigene Sache einzutreten, und dass durch föderale Praktiken gleichberechtigte Selbstverwaltung gelebt

— Organisationspolitische Grundsätze —

a. Entscheidungen werden grundsätzlich an der Basis getroffen – es wird nicht über die Köpfe von Betroffenen hinweg entschieden. Die Gewerkschaft strebt einen föderalen Aufbau von unten nach oben auf Basis der Freiwilligkeit an.
b. Wir nutzen unterschiedliche Kompetenzen und geben diese weiter, etwa Organizing, Mediation und Gesprächsleitung, Kenntnisse gewerkschaftlicher Theorie und Praxis, Textarbeit, Design u.v.m. Das Ganze soll mehr sein als die Summe seiner Teile, nicht weniger (z. B. indem wir uns häufig blockieren).
c. Die Gewerkschaft arbeitet stets an den Bedingungen dafür, weiter wachsen zu können, zum einen innerhalb der Frankfurter Hochschulen, zum anderen überregional, aber auch in den allgemeinen Bildungsbereich hinein.
d. Wir sind offen für alle, die sich gewerkschaftlich organisieren wollen und den hier vorgeschlagenen Grundsätzen entsprechend mit uns arbeiten wollen.
e. Die Gründung föderaler Substrukturen richtet sich nach Anzahl der Mitglieder in den jeweiligen Bereichen. Die Struktur folgt den Anforderungen und ist funktional (*form follows function*). Es sollen keine Phantomorgane gegründet werden, sondern funktionierende, lebendige Gliederungen.

wird. Auch die erfahrene Solidarität wirkt positiv gegen die gesellschaftlich vorherrschende Konkurrenzlogik. In diesem Sinne geht es auch um eine kulturelle Wende, die wir im Umgang mit alltäglichen Problemen herbeiführen wollen.

Wie sich diese Ideen realisieren und in eine zielgerichtete Transformationsstrategie übersetzen lassen, muss fortwährend diskutiert werden – aufbauend auf den Erfahrungen der gewerkschaftlichen Arbeit und den Ergebnissen der gemeinsamen Bildungsarbeit. Die Organisation sollte insofern flexibel sein, als dass sie – im Rahmen ihrer Prinzipien – ihre Taktiken mit den gemachten Erfahrungen abgleicht und vorausschauend neujustiert. Dabei gilt es stets zu erwägen, wie sich unsere taktischen Möglichkeiten durch Organisationsmacht in bestimmten Bereichen erweitern und wie sich Synergieeffekte zwischen den Arbeitsbereichen Arbeitskampf – Hochschulpolitik – Bildungsarbeit herstellen lassen.

Letztendlich heißt dies auch, die in der praktischen Arbeit erfahrenen Widersprüche anzuerkennen, zu reflektieren und einen kreativen und offenen Umgang damit zu finden. Eine wahrhaft radikale Transformation setzt innerhalb der Verhältnisse an, untergräbt deren Basis und schafft einen neuen Unterbau.

Wie könnte eine kämpferische Gewerkschaft für den Hochschulbereich aussehen? Darüber haben sich einige Menschen aus verschiedenen Statusgruppen der Uni Frankfurt Gedanken gemacht.

Um diese Ideen auch lebendig werden zu lassen, haben wir uns zu einer Initiative zusammengeschlossen. Diese strebt die Gründung einer Basisgewerkschaft für die Frankfurter Hochschulen an, welche die Verhältnisse nicht mitverwaltet, sondern umgestaltet.

Dieses Strategiepapier der Initiative versteht sich als Organisierungsvorschlag. Interessierte sind herzlich dazu eingeladen, mit uns darüber zu diskutieren — und es gemeinsam umzusetzen.

unter_bau

U6d_19ɟUU